

Determina Dirigenziale

Num. **164** del **17/06/2026**

Oggetto

CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2025. LIQUIDAZIONE PREMI DI PERFORMANCE AL PERSONALE DIPENDENTE.

CIG

CUP

Servizio proponente

SERVIZIO AMMINISTRATIVO, PERSONALE, FINANZIARIO

Proposta num. 478 / 2026

Direttore

RICORDATO che la Regione Emilia-Romagna con la Legge regionale 23/12/2011, n. 24 e s.m.i. ha disposto la riorganizzazione del sistema regionale delle aree protette e dei siti Rete Natura 2000 attraverso la definizione di cinque macroaree territoriali, fra le quali la Macroarea per i Parchi e la Biodiversità Emilia Centrale, amministrata dall'omonimo Ente di gestione, comprendente territori situati nelle province di Modena, Reggio Emilia e Parma;

CONSTATATO che il Comitato Esecutivo dell'Ente con propria deliberazione n. 42 del 29/06/2023 ha provveduto alla nomina del Direttore nella persona del sottoscritto Arch. Valerio Fioravanti;

VISTA la Determina Dirigenziale n. 425 del 16/12/2025 avente per oggetto *"Conferimento incarichi di Elevata Qualificazione anno 2026"* a decorrere dal 01/01/2026 sino al 31/12/2026;

RICHIAMATE le seguenti Deliberazioni di Comitato Esecutivo:

- n. 2 del 22/01/2026, avente per oggetto *"Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) 2026/2028. Approvazione"*;
- n. 3 del 22/01/2026, avente per oggetto *"Approvazione bilancio di previsione armonizzato 2026-2028 e documenti allegati"*;
- n. 4 del 22/01/2026, avente per oggetto *"Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2026-2028"*;
- n. 8 del 02/02/2026, avente per oggetto *"Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 - Ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021"*

RICHIAMATI:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2022-2024 stipulato in data 23/02/2026;
- il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2023/2025 dell'Ente – parte giuridica ed economica - stipulato in data 11/12/2023;
- il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2025 – parte economica - dell'Ente stipulato in data 04/08/2025;

RICHIAMATI:

- la propria deliberazione n. 13 del 09/03/2015 di individuazione modalità e approvazione regolamento per la nomina del Nucleo Monocratico di Valutazione;
- il decreto del Presidente n. 3 del 24/04/2024 di nomina dell'incarico quale componente del Nucleo Monocratico di Valutazione per il periodo maggio 2024 - aprile 2027 della Dott.ssa Francesca Cavallucci;

RICHIAMATA la propria determinazione n° 167 del 23/06/2025 avente ad oggetto *"Costituzione del Fondo personale non dirigente per il miglioramento dell'efficienza dei servizi anno 2025"*;

RICHIAMATI:

- Il Regolamento graduazione e istituzione incarichi Elevata Qualificazione, approvato con deliberazione C.E. n. 78 del 07/11/2024;
- la Deliberazione C.E. n. 91 del 28/11/2024 con cui veniva definita la Pesatura e la graduazione delle Elevate Qualificazioni per l'anno 2025
- la Determinazione del Direttore n. 386 del 18/12/2024 con cui sono stati conferiti gli incarichi di elevata qualificazione con decorrenza 01/01/2025 – 31/12/2025;

VISTO il decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ed in particolare gli articoli 3, 4 e 5;

CONSIDERATO che in attuazione del sopra citato decreto con deliberazione del Comitato Esecutivo n° 8 del 29/01/2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027, poi successivamente modificato con Delibera C.E. n. 34/2025 e n. 66/2025 che contiene il Piano delle Performance 2025 con il quale sono stati assegnati ai Responsabili di Servizio titolari di Incarico EQ gli obiettivi strategici per l'anno 2025;

PRESO ATTO che con Delibera del Comitato Esecutivo n. 47 del 29/07/2025 è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, il quale ha introdotto il superamento del vecchio sistema di assegnazione individuale degli obiettivi a ciascun dipendente, prevedendo invece un'assegnazione sia di obiettivi strategici che di mantenimento a livello di Servizio, corrispondenti agli obiettivi assegnati ai Responsabili EQ all'interno del PIAO;

CONSIDERATO che:

- La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal Direttore e dall'apposito Nucleo (OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal Responsabile EQ in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo gli obiettivi previsti dal PIAO 2025-2027.
- La quantificazione delle somme destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante la compilazione da parte del Responsabile di Servizio delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance anche in ordine di eventuali richieste di revisione della stessa;

STABILITO che la valutazione del risultato dei dipendenti non apicali è la risultante di due distinte valutazioni per un totale di 100 punti, con una distinzione del peso fra dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori/operatori esperti, come di seguito riportata:

Dipendenti (Area dei Funzionari)

Performance organizzativa: prende in considerazione il raggiungimento degli Obiettivi a livello di Servizio. La valutazione del raggiungimento degli Obiettivi è effettuata dal Direttore e dal Nucleo di Valutazione sulla base dei reports definiti dai Responsabili di Servizio in cui sono indicati i risultati raggiunti.

Performance individuale:

- Max 40 punti legati al raggiungimento degli Obiettivi;
- Max 60 punti ottenuti dalla valutazione di 5 competenze.

COMPETENZE	
Tecnico / Operativa	Conoscenze (teoriche ed applicative) richieste per l'esercizio del ruolo.
Relazionale	Capacità di ascolto e risposta all'utente interno – esterno.
Problem Solving	Capacità di soluzione di problemi in autonomia, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza garantendo il rispetto delle norme di legge, regolamento, contratti collettivi e individuali e dei codici di comportamento.
Integrazione nei servizi	Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici.
Programmazione e gestione di responsabilità affidate	Capacità di programmare, definire priorità, assumere la gestione di processi o procedure delegate dal proprio responsabile.

Dipendenti (Istruttori e Operatori Esperti)

Performance organizzativa: prende in considerazione il raggiungimento degli Obiettivi a livello di Servizio. La valutazione del raggiungimento degli Obiettivi è effettuata dal Direttore e dal Nucleo di Valutazione sulla base dei reports definiti dai Responsabili di Servizio in cui sono indicati i risultati raggiunti.

Performance individuale:

- Max 20 punti legati al raggiungimento degli Obiettivi;
- Max 80 punti ottenuti dalla valutazione di 5 competenze.

COMPETENZE	
Tecnico / Operativa	Conoscenze (teoriche ed applicative) richieste per l'esercizio del ruolo.
Relazionale	Capacità di ascolto e risposta all'utente interno – esterno.
Problem – Solving	Capacità di soluzione di problemi in autonomia, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza garantendo il rispetto delle norme di legge, regolamento, contratti collettivi e individuali e dei codici di comportamento.
Integrazione nei servizi	Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici.
Orientamento al servizio	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato, nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti riguardanti il settore di appartenenza ed eventualmente dei settori con cui collabora

Le fasce di punteggio

Fasce	Punteggio	Performance individuale (Area Operatori, Istruttori, Funzionari) Indennità di risultato (EQ e Direttore)
1	Da >90 a 100	100%
2	Da >80 a 90	90%
3	Da > 70 a 80	80%
4	Da >60 a 70	70%
5	Da >50 a 60	60%
6	Da >30 a 50	40%
7	Inferiore a 30	0

La permanenza per un biennio nella 7^a fascia di valutazione può essere considerata ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste dal Codice disciplinare per l'insufficiente rendimento, secondo le modalità indicate dal D. Lgs 165/2001.

PRESO ATTO che tutti i dipendenti di posizione non apicale hanno raggiunto gli obiettivi collocandosi nelle fascia di retribuzione 1, come da schede di valutazione delle prestazioni dei Responsabili dei Servizi poste agli atti;

RICHIAMATO il CCDI stipulato in data 04/08/2025, ed in particolare l'art 8 in cui viene stabilito che le risorse decentrate destinate annualmente ai premi incentivanti per il personale sono distinte in due parti :

- a il 40% destinato a remunerare la performance organizzativa
- b. il 60% destinato a remunerare la performance individuale;

DATO atto che nel CCDI parte economica 2025 stipulato in data 04/08/2025 le risorse destinate ai premi performance per l'anno 2025 ammontano ad Euro 24.500,00 di cui Euro 9.800,00 per la performance organizzativa e Euro 14.700,00 per la performance individuale;

VISTE le tabelle di calcolo dei premi di performance organizzativa e individuale per i dipendenti aventi diritto per l'anno 2025 in base a quanto stabilito dagli art. 19 e 20 del CCDI 2023-2025 parte giuridica poste agli atti;

VISTI:

- La Determina n. 10 del 28/01/2026 di approvazione del Rendiconto dell'Agente Contabile Economo per un totale di € 3.000,00
- L'Art. 22 del CCDI 2023-2025 parte giuridica in base al quale è stata calcolata l'indennità di maneggio valori in riferimento alle effettive giornate di presenza in servizio adibite all'attività di agente (indennità giornaliera 1,00 x n. giornate 210) per un importo di € 210,00;

CONSIDERATO:

- che nel CCDI sottoscritto in data 04/08/2025 all'art. 11 è prevista la differenziazione del premio individuale, che comporta una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale;
- che la contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima del 5% di personale valutato con arrotondamento all'unità superiore, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, secondo ordine di graduatoria stipulata fra tutti i dipendenti dell'Ente;
- che la somma da destinare è stata calcolata in € 259,41 da erogare ad una unità come da graduatoria di merito in base a quanto disposto nel CCDI.

VERIFICATO che i dipendenti non hanno percepito, nel corso del 2025, compensi per incentivi tecnici superiori a Euro 4.000,00 e che pertanto non verrà applicata nessuna decurtazione ai premi per la performance individuale ed organizzativa, come previsto dall'art. 17 del CCDI parte giuridica sottoscritto in data 11/12/2023;

VISTA la relazione sulla Performance 2025 predisposta dal Direttore e dal Responsabile del Servizio Personale, validata dal Nucleo di Valutazione in data 05/06/2026, approvata con Delibera del Comitato Esecutivo n. 48 del 11/06/2026;

RITENUTO necessario provvedere alla liquidazione dei premi di performance individuale ed organizzativa, dell'indennità maneggio valori e della maggiorazione del premio individuale sul Fondo per le Risorse Decentrate 2025;

RICHIAMATO l'art. 5 comma 1 del C.C.N.L. 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004;

Per la presente procedura non è stato acquisito il CIG in quanto trattasi di liquidazione dei premi performance spettante al personale dipendente dell'Ente.

DATO ATTO che il responsabile del procedimento è GALLI ALESSANDRA, Responsabile del SERVIZIO AMMINISTRATIVO, PERSONALE, FINANZIARIO e acquisitone il parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e smi;

CHE non sussistono conflitti di interesse, in relazione al presente atto, in capo al Direttore e al responsabile del procedimento;

CHE ai sensi e per gli effetti del Reg. UE 2016/679 il Responsabile del procedimento svolgerà anche il ruolo di referente dell'Ente incaricato di ricevere ed inviare le comunicazioni ed operare in qualità di coordinatore delle attività nei confronti dei soggetti interni coinvolti;

RITENUTO di provvedere in merito.

PER quanto precede,

determina

- 1) DI PROCEDERE, per le ragioni espresse in premessa che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente dispositivo, ad impegnare e liquidare ai dipendenti dell'Ente il compenso per i premi di performance per l'anno 2025 come da prospetto allegato, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) DI ASSEGNARE al dipendente classificatosi al primo posto nella relativa graduatoria posta agli atti, la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 21 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte giuridica stipulato in data 11/12/2023;
- 3) DI IMPUTARE la somma di euro € 24.710,00 sul Bilancio di Previsione 2026/2028 esercizio finanziario 2026 alla Missione 1 Programma 10 Titolo 1 Capitolo 1000400 Art. 0 voce COMPENSI PRODUTTIVITÀ, impegno reiscritto n° 193/2026, il cui stanziamento presenta la necessaria disponibilità;
- 4) DI DARE ATTO che la liquidazione dei premi al personale verrà corrisposta con le retribuzioni del mese di giugno 2026;
- 5) DI INCARICARE il responsabile del Servizio Amministrativo, Personale, Finanziario dei successivi provvedimenti e adempimenti.

17/06/2026

Direttore
Arch. Valerio Fioravanti

*Originale firmato digitalmente
ai sensi D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. e norme ad esso collegate*

ALLEGATO A	PERFORMANCE 2025
-------------------	-------------------------

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	IMPORTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	IMPORTO PERFORMANCE INDIVIDUALE	MAGGIORAZIONE PREMIO	TOTALE	INDENNITA' MANEGGIO VALORI	TOTALE
	473,30	677,09	0,00	1.150,39		1.150,39
	473,30	699,16	0,00	1.172,47		1.172,47
	262,95	376,16	0,00	639,10		639,10
AREA DEGLI ISTRUTTORI	IMPORTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	IMPORTO PERFORMANCE INDIVIDUALE	MAGGIORAZIONE PREMIO	TOTALE	INDENNITA' MANEGGIO VALORI	TOTALE
	615,29	918,48	0,00	1.533,78	210,00	1.743,78
	615,29	899,35	0,00	1.514,64		1.514,64
	615,29	928,05	0,00	1.543,34		1.543,34
	307,65	432,93	0,00	740,58		740,58
	615,29	880,21	0,00	1.495,51		1.495,51
	615,29	870,64	0,00	1.485,94		1.485,94
	615,29	899,35	0,00	1.514,64		1.514,64
	615,29	956,75	259,41	1.831,46		1.831,46
	615,29	880,21	0,00	1.495,51		1.495,51
	615,29	889,78	0,00	1.505,07		1.505,07
	615,29	908,91	0,00	1.524,21		1.524,21
AREA DEI FUNZIONARI EQ	IMPORTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	IMPORTO PERFORMANCE INDIVIDUALE	MAGGIORAZIONE PREMIO	TOTALE	INDENNITA' MANEGGIO VALORI	TOTALE
	709,95	1.092,90	0,00	1.802,86		1.802,86
	709,95	1.048,75	0,00	1.758,70		1.758,70
	709,95	1.081,87	0,00	1.791,82		1.791,82
TOTALE	9.800,00	14.440,59	259,41	24.500,00	210,00	24.710,00

SERVIZIO AMMINISTRATIVO, PERSONALE, FINANZIARIO

Proposta n. 478 / 2026

Proponente

SERVIZIO AMMINISTRATIVO, PERSONALE, FINANZIARIO

Oggetto

CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2025. LIQUIDAZIONE PREMI DI PERFORMANCE AL PERSONALE DIPENDENTE.

Visto di regolarità tecnica

Ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. si appone il parere di regolarità tecnica per la parte di competenza :

FAVOREVOLE

17/06/2026

Responsabile del Servizio

GALLI ALESSANDRA

*Originale firmato digitalmente
ai sensi D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. e norme ad esso collegate*

Determina Dirigenziale

Num. 164 del 17/06/2026

Oggetto

CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2025. LIQUIDAZIONE PREMI DI PERFORMANCE AL PERSONALE DIPENDENTE.

Certificato del periodo di pubblicazione

Si attesta che il presente atto è stato pubblicato, ai sensi dell'art. 32 della L. 69/2009 e s.m.i., all'Albo Pretorio dell'Ente (<https://albo.parchiemiliacentrale.it/AlboOnline/ricercaAlbo>) per 15 giorni consecutivi, dal 17/06/2026 al 02/07/2026 (reg. n. 278 / 2026).

03/07/2026

Responsabile della pubblicazione
GALLI ALESSANDRA

*Originale firmato digitalmente
ai sensi D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. e norme ad esso collegate*